

## **BAB 6**

## **PENUTUP**

## **BAB 6**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diutarakan dalam pendahuluan dan hasil analisis dari data penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi dengan pendekatan *clan culture* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Tatamulia Nusantara Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya 0,242 dengan probabilitas 0,004.
2. Variabel motivasi dengan pendekatan teori Herzberg berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Tatamulia Nusantara Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya 0,374 dengan probabilitas 0,004.
3. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Tatamulia Nusantara Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya 0,168 dengan probabilitas 0,046.
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya 0,276 dengan probabilitas 0,000.
5. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya 0,164 dengan probabilitas 0,043.

6. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya 0,150 dengan probabilitas 0,047.
7. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya 0,388 dengan probabilitas 0,000.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

### 1. Variabel budaya organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan yang lebih menekankan kepada nilai-nilai kekeluargaan, toleransi yang tinggi antar karyawan, dan juga *team work* dalam bekerja, dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan, dan dapat menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena karyawan akan berpikir dua kali untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, karena mempunyai ikatan yang kuat dengan perusahaan.

### 2. Variabel Motivasi

Motivasi memiliki pengaruh positif yang paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus

memperhatikan variabel ini antara lain dengan memberikan jaminan jenjang karir bagi karyawan sehingga mereka merasa masa depannya terjamin selama bekerja di perusahaan, memberikan peluang yang sama bagi semua karyawan untuk maju dan berprestasi, memberikan target kerja sehingga karyawan merasa tertantang sehingga tidak jenuh atau merasa bosan dengan pekerjaannya. Terutama yang harus diperhatikan perusahaan adalah konsistensi perusahaan untuk menepati perjanjian yang telah disepakati mengenai *reward*, bonus, kenaikan jabatan dan kenaikan gaji, apabila faktor-faktor ini motivasi ini terpenuhi dalam diri karyawan maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja.

### 3. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, oleh karena itu sangat penting bagi seorang pemimpin untuk selalu memberi dukungan kepada bawahan untuk berani menghadapi tantangan, menjalin keakraban layaknya seorang keluarga dengan bawahannya, memberikan pendampingan dan bimbingan selama proses kerja, mendelegasikan tugas dengan baik sesuai dengan kewenangannya, mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana. Pemimpin yang mempunyai karakter seperti diatas maka akan menimbulkan kepuasan kerja kepada karyawan dan juga menimbulkan loyalitas karyawan, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpinnya.

#### 4. Variabel Kepuasan Kerja

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka manajemen

Perusahaan harus senantiasa memberikan kepuasan kepada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan penghargaan atau insentif yang lebih baik lagi bagi karyawan yang berprestasi, menawarkan jenjang karir sesuai dengan prestasi karyawan, bersikap adil kepada semua karyawan tanpa membedakan agama, suku dan ras.

#### 5. Variabel Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan akan membawa keuntungan bagi perusahaan, karena dengan memiliki karyawan yang loyal kepada perusahaan, akan menciptakan *competitive advantages*, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai ketrampilan, disiplin, tekun, kreatif, mau bekerja keras, dan loyal kepada perusahaan akan berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi, oleh karena itu sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk selalu memperhatikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan

#### 6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, misalnya stress kerja, karena variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sehingga memperkaya dan

memperluas kajian ilmu pengetahuan sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti apakah loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR PUSTAKA

- Amran, T.G. (2007). *Leadership and Organizational Culture Relationship Analysis on Job Performance and Satisfaction Using SEM (Struktural Equation Model) at PT. Carita Boat Indonesia*. Industrial Engineering: Trisakti University.
- Arbuckle, J.L. (1997). *AMOS Version 3.6*. Chicago: Smallwaters Corporation
- Armstrong, M., Murlis A. (1988). *Reward Management*. United Kingdom: Hay Group.
- Beach, L. R.(1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning* USA: Prentice-Hall Inc.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Management dan Kewirausahaan* Vol. 10, 124-135.
- Covey, S. R. (2005). *The 8<sup>th</sup> Habbit* (Adi W. Gunawan, penerjemah). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Davis, K & Newstrom, J.W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Airlangga
- Deniswara, S. 2004. *Feel at Home 7 Prinsip Surya Management*. Jakarta: Grasindo
- Deviesa, D. (16 Mei 2010). Suami Kerja Keras, Gaji Masih Belum Cukup. *Jawapos*, 44



- Dharma, S & Akib. (2004). Mencermati Budaya Organisasi sebagai Faktor Determinan Kreativitas: *Usahawan*, Vol 33, 22-28
- Djokosantoso, M. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dole, C. & Schroeder. (2001). The Impact of Various an The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Profesional accountant. *Managerial Auditing Journal*, vol 16, 234-245.
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly. (1995). *Organization*. Fifth Edition. Kentucky: Business Publications, Inc.
- Hadari, N.H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., dan Black, W.C. (1989). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T.H. (1992). *Manajemen Personalis dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPPE UGM.
- Herman, Roger E. (1999). *Keeping Good People*. United States: Oakhill Press.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- Kinicki, A. (2003). *Management a Pratical Introduction*. Boston: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1997). *Culture Consequences International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills: Sage Publication.

- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7, 171-188.
- (2006). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5, 77-94.
- (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9, 30-40.
- Kurniawan, W., & Istianto, H. (2009). *The influence of Organization Culture on The Implementation of Learning Organization and It's Relationship with Performance on Mill Controller Department, Factory Department, and Sales Department of PT. Gold Coin Indonesia Bekasi Mill*. Industrial Engineering Trisakti University.
- Luthans, F. (1993). *Organization Behaviour*. Sixth Edition. Singapore: McGraw Hill
- Mangkunegara, A. (2001). *Management Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moolenaar, K. (2002). Corporate Culture, a Study of Firm With Outstanding Construction Safety. *Prosesional Safety*, pp 18-27.
- Moorman, R., Niehoff, B.P., & Organ, D.W. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behaviour: Sorting The Effect of Job Satisfaction,

Organizational Commitment, and Procedural Justice, The Motivational Basis of Organizational Commitment, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 43-72.

Murtanto. (2005). Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual Akuntan Yuniior di Kantor Akuntan Publik dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 7, 84-109.

Natan, F A (2008), Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. UBS. Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya.

Oetama, J. (2001). *Dunia Usaha dan Etika Bisnis*. Jakarta: Kompas.

Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Grafindo.

Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behaviour*. Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Second Edition. New Jersey: John Willey and Sons Inc.

Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Jakarta: Arcan.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Smith, G. (1994). *Motivation, Human Resource Management & Development Hand Book*. Second Edition. New York: Tracey.
- Susanto, A.B. (1997). *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: Elex Computindo.
- Wawan, S. (2004). *Kepemimpinan Jawa*. Yogyakarta: Narasi.
- Wijaya, M. (2005). Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 5, 118-127
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.